



Arbeidsretts-
gruppen

ved
Institutt for
privatrett

arfa
FORMULA



ArbeidsrettsNytt

Nytt i litteratur og rettspraksis; andre informasjonsressurser

2009 nr. 2

Innholdsoversikt

Litteratur – tidsskrifter	2
Norsk	2
Britisk, internasjonale engelsksproglige	2
Tysk	3
Rettspraksis	3
Norsk	3
Nye saker/dommer ved EF-domstolen	6
Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Ombudet	9
EU-lovgivning	9
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	11
Abonnement på ArbeidsrettsNytt	11

MOBILITY OF SERVICES, POSTING OF WORKERS AND LABOUR MARKET GOVERNANCE

THE FIRST **FORMULA** CONFERENCE

OSLO, 28 MAY, 2009

FORMULA er et forskningsprosjekt med internasjonal deltagelse som ledes av Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett. Prosjektets tema er utviklingen av regelverkene om tjenestebewegelser og arbeidsrett, særlig utstasjoneringsdirektivet og tjenestedirektivet, både på EU-nivå og på nasjonalt nivå. Dette er også hovedtema for konferansen 28. mai 2009.

Konferanseprogram og påmeldingsinformasjon følger som vedlegg til dette nyhetsbrevet.

ArbeidsrettsNytt utgis av Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. ArbeidsrettsNytt gis ut som en ren informasjonstjeneste, uten noen krav på fullstendighet, og distribueres kun elektronisk.

Abonnement kan tegnes kostnadsfritt ved henvendelse til
<http://jus-lists.uio.no/mailman/listinfo/arnytt-ifp@jus.uio.no>

Redaksjon: Stein Evju (ansv.), Bodil Silset

Litteratur – tidsskrifter

Norsk

Mona Bråten: *Evaluering av tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven : Første funksjonsperiode 2006–2008*. Fafo-rapport 2009:3. 72 s.

Denne rapporten evaluerer tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Nemnda ble etablert etter forslag fra Arbeidslivslovutvalget og har vært virksom fra 1. januar 2006. Nemnda er et selvstendig forvaltningsorgan, administrativt underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Arbeidstilsynet er sekretariat for nemnda.

Opprettelsen av tvisteløsningsnemnda hadde en konkret begrunnelse i å etablere et organ med betryggende rettssikkerhet og samtidig høy beslutningshastighet. Det er disse to hovedmålsettingene som danner utgangspunktet for denne evalueringen. Rapporten tar for seg ulike sider ved tvisteløsningsnemnda og vurderer hvordan nemnda – etter nesten tre års funksjonstid – innfrir i forhold til målsettingene og intensjonene som ble lagt til grunn ved etableringen.

Rapporten kan lastes ned fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/20093/index.html>.

Britisk, internasjonale engelsksproglige

Richard McIntyre: *Are Worker Rights Human Rights?* University of Michigan Press, 2008.

The controversy over labor standards is one of the central controversies in the globalization debate. This book draws on the Institutional and Marxist traditions to present an economic analysis of labor standards that takes both moral questions and class relations and interests seriously. It argues that a prime tendency in the contemporary world economy is the lengthening of commodity chains through which the employer washes his hands of moral responsibility. This is true in globalized production networks and in temporary and subcontracted work in the United States. Although popular organizations assert the rights of workers against such practices, supporters of such slogans as "worker rights are human rights" often fail to distinguish between individual and collective rights and the effect of class interest on the definition of rights. The author examines the practices of the International Labor Organization (ILO), interaction between labor law and U.S. foreign policy, and activities of labor-based nongovernmental organizations in creating worker rights and enforcing labor standards. He argues that in a global economy, workers must assert their collective rights as workers in order to win human rights as individuals. The best hope for achieving workers' rights lies in grassroots labor organizations that claim the right of association and collective bargaining.

Tysk

Patrick Mückl, «Das Problem mangelnder Kooperationsbereitschaft der beteiligten Rechtsträger im Rahmen der Unterrichtung nach § 613 a Abs. 5 BGB», **Recht der Arbeit** (RdA) 2008, 343-346.

Der Verfasser untersucht näher die Unterrichtungspflicht gemäß § 613 a V BGB unter besonderer Berücksichtigung der Frage, welche Konsequenzen die fehlende Bereitschaft eines an dem Betriebsübergang beteiligten Rechtsträgers, bestimmte relevante Informationen weiterzugeben, im Innenverhältnis hat. Diskutiert wird das Bestehen einer Informationspflicht, die ggf. im Wege einer Auskunftsklage geltend gemacht werden könne, und ob eine subjektive Unmöglichkeit iSv. § 275 I BGB vorliegt. Sinnvoll und rechtlich grds. zulässig sei eine vertragliche Regelung zwischen den beteiligten Rechtsträgern, wie die Informationspflicht erfüllt werden soll. Thematisiert wird außerdem die Haftungsverteilung im Innenverhältnis.

Rettspraksis

Norsk

Fra Høyesterett

Høyesteretts ankeutvalg. Kjennelse 13. november 2008 (HR-2008-01980-U), Rt. 2008 s. 1529.

Anført oppsigelse, katolsk prest, rett til å fortsette i stilling

Kjennelsen, som er avsagt under dissens, går inn på forholdet mellom påberopt kirkelig indre kirkelig selvstyre og anvendelsen av norsk arbeidsrett, som fortolkningsspørsmål ad arbeidsmiljølovens § 15-11. Motstående synspunkter kommer klart og illustrerende til uttrykk.

Høyesteretts ankeutvalg. Kjennelse 13. februar 2009 (HR-2009-384-U)

Oppsigelse, rett til å fortsette i stilling ved endret arbeidsforhold

En lærer ble gitt oppsigelse og fikk derefter andre arbeidsoppgaver, som informasjonsmedarbeider.

Fra lagmannsrettene

Eidsivating lagmannsrett. Dom 21. januar 2009 (LE-2008-47080)

Omplassering – flytting av arbeidssted, styringsrett.

Efter en lengre historie med uoverensstemmelser i arbeidsforholdet ble domkantor ved Nidarosdomen pålagt flytting av arbeidssted. Lagmannsretten fant at arbeidsgiveren ikke hadde noen rett til å gi et slikt pålegg. Retten forkastets Fougners synspunkt om at

arbeidstagers subjektive forhold har betydning og utvider styringsretten. Retten bemerket også at man ikke kan slutte fra stillingsvernsreglene som et ”fra det mer til det mindre”; det ville etter rettens syn være å slutte ”fra en ting til noe helt annet”. – Dommen er påanket.

Den kan sees som en i det som nu er en ”trilogi”, med Gulatings lagmannsretts dom 21. oktober 2008 (LG-2008-26384) (påanket og tillatt fremmet) og Frostating lagmannsrets dom 3. mars 2009 (LF-2008-141441) (nedenfor her), som de to andre.

Frostating lagmannsrett. Dom 3. mars 2009 (LF-2008-141441)

Omplassering – innenfor styringsrett eller reell oppsigelse?

En lærer ved en skole i Trondheim kommune ble omplassert til en annen skole, med begrunnelse i arbeidsmiljøhensyn. Lagmannsretten fant at endringen lå innenfor rammen av det arbeidsgiveren hadde kompetanse til å påby, dvs. innenfor styringsretten, og la særlig vekt på at arbeidstagerens ansettelsesforhold var knyttet til kommunen, ikke til noen enkelt skole.

Borgarting lagmannsrett. Dom 19. januar 2009 (LB-2008-101845)

Avskjed, saksbehandling, feil uten virkning

I sak om avskjed var bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 15-14 jfr. § 15-1 om drøftelse med arbeidstager og eventuelt tillitsvalgte ikke etterlevet. Lagmannsretten fant at utfallet mht. arbeidsgivers beslutning ikke ville ha blitt et annet om det hadde vært gått formel riktig frem, og frifant arbeidsgiver. Dissens.

Gulatings lagmannsrett. Kjennelse 9. februar 2009 (LG-2008-194323).

Konkurranseklausul i ansettelsesavtale, midlertidig forføyning.

Klausul si arbeidsavtale forbød arbeidstageren å arbeide for konkurrenter en periode på 18 måneder etter fratredden. Spørsmålet var om det forelå sikringsgrunn etter tvistelovens § 34-1(1). Om rettsanvendelsen uttalte lagmannsretten at ”Anvendt på nærværende sak er det ikke noe vilkår for midlertidig forføyning at det er sannsynliggjort at det er oppstått et [økonomisk] tap. Det er tilstrekkelig at det foreligger fare for det. Til det siste bemerkes at omfanget av brudd på konkurranseklausulen kan være vanskelig å påvise, og det kan være vanskelig å beregne økonomisk tap, herunder langtidsvirkninger, som følge av brudd.

Lagmannsretten finner også grunn til å bemerke at det ikke er til hinder for at det gis midlertidig forføyning at et eventuelt brudd på konkurranseklausulen kan forfølges gjennom et vanlig erstatningssøksmål.” Ut fra bevisførselen ble kravet til sikringsgrunn ikke ansett sannsynliggjort.

Frostating lagmannsrett. Dom 9. februar 2009 (LF-2008-78842).

Yrkesskade, årsakssammenheng, beviskrav. Lov om yrkesskadeforsikring § 11, tredje ledd.

Arbeidsulykke om bord på båt. En 49 år gammel maskinist falt 1,5 meter ned på et oljerør. Fallet førte til smerter i ryggen. Etter en tid ble han langtidssyk meldt og senere ufør. Dissens om årsaksspørsmålet. Flertallet kom til at fallet var årsak til yrkesskaden, og at han dermed hadde krav på yrkesskadeerstatning. Mindretallet mente med bakgrunn i sakkyndige uttalelser at uførheten skyldtes en forverring av tidligere plager med nakke og rygg.

Tvilsrisikoen ved hypotetisk årsaksvurdering og betydningen av skadelidtes fysiske sårbarhet behandles i dommen.

Fra Arbeidsretten

Arbeidsrettens dom 12. mars 2009 (Inr. 8/2009).

Permittering, utvelgelse – ansiennitet, saklig grunn, saksbehandlingskrav

Det var uomtvistet grunnlag for permitteringer. Tvisten gjaldt hvorvidt permitteringen av en bestemt arbeidstager var i strid med bestemmelsene i hovedavtalen (arbeidere) LO – NHO. Arbeidsretten fremhevet at hovedavtalens ”§ 8-1 nr. 3 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger *saklig grunn*”. Sosial hensyn kan inngå i det som utgjør saklig grunn. Men fravikelse av ”ansiennitetsrekkefølgen forutsetter en nærmere vurdering og avveining, ... Det er et ubetinget krav at utvelgelsen er forankret i et forsvarlig faktisk fundament og er basert på saklige hensyn”. I dette tilfellet kom Arbeidsretten til at ”bedriftens saksbehandling samlet sett fremstår som så mangelfull, at det ikke kan anses sannsynliggjort at den hadde et forsvarlig faktisk grunnlag for avgjørelsen om å permittere” A fremfor B. Permitteringen var derfor tariffstridig, uten at rettn gikk inn på ansiennitetens betydning eller ansiennitetsfravikelsen som sådan.

Annen nordisk, tysk

Bindingstidsklausuler - Überlange Bindung des Arbeitnehmers durch Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Januar 2009 - 3 AZR 900/07.

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer sind im Rahmen bestimmter von der Rechtsprechung des BAG entwickelter Richtwerte einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindung abzuwegen. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt. Eine "geltungserhaltende Reduktion" auf die zulässige Bindungsdauer findet nicht statt. Zumindest die Besonderheiten des Arbeitsrechts und -lebens fordern eine ergänzende Vertragsauslegung jedoch ausnahmsweise dann, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht.

Ekte endringsoppsigelse – Betriebsbedingte Änderungskündigung gegenüber Leiharbeitnehmer mit dem Ziel der arbeitsvertraglichen Bindung an tarifvertragliche Regelungen der Verleihbranche

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Januar 2009 - 2 AZR 641/07.

Der Kläger war seit 1999 bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und wurde als Produktionshelfer „ausgeliehen“. Zwischen den Parteien besteht keine Tarifgebundenheit. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß und bot dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag an, der u.a. eine Bezugnahme auf einen

Tarifvertrag vorsah. Für den Fall, dass dieser Tarifvertrag "unwirksam wird", sollte ein anderer Tarifvertrag gelten. Der Kläger nahm die angebotene Änderung unter Vorbehalt an und erheb Änderungsschutzklage. Das BAG entschied, dass die Änderungskündigung unwirksam ist, weil das Änderungsangebot unklar war. Für den Arbeitnehmer war nicht ersichtlich, welche konkreten Arbeitsbedingungen für ihn zukünftig gelten sollten. (hr)

Aldersdiskriminering – Diskriminierung wegen des Alters - Entschädigung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Januar 2009 - 8 AZR 906/07.

Beschränkt ein öffentlicher Arbeitgeber die Auswahl, welche Beschäftigte er einem sog. "Personalüberhang" zuordnet und dann zu einem sog. Stellenpool versetzt, auf Beschäftigte einer bestimmten Altersgruppe, so führt das zu einer unzulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters i.S.d. § 10 AGG, wenn er seine Vorgehensweise lediglich damit rechtfertigt, sie sei zur Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur erforderlich, ohne dass er im Einzelnen darlegt, welche konkreten Personalstrukturen er schaffen will, sowie aus welchen Gründen und mit welchen Maßnahmen dies geschehen soll. Ein dadurch unzulässig benachteiligter Beschäftigter hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld wegen des erlittenen Schadens, der sich nicht als Vermögensschaden darstellt.

Arbeidstakers ferierettigheter – EF-dom C-350/06 (*Schultz-Hoff*) fra 20.01.2009 og dens virkning på nasjonal plan – "Blitzurteil" fra Landesarbeitsgericht Düsseldorf

EF-domstolens dom fra januar i år gjaldt bl.a. rett til å få økonomisk kompensasjon for ferie som ikke kunne tas på grunn av sykdom. Etter EF-domstolens vurdering strider de tyske lovbestemmelser i Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) – særlig § 7 BUrlG – mot Direktiv 2003/88/EU (arbeidstidsdirektivet).

Bare noen uker senere avsa Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf) en dom i saken som la til grunn for EF-dommen i alt vesentlig til fordel for saksøkeren (LAG Düsseldorf, Dom fra 02.02.2009, 12 Sa 486/06). Problemstillingen var blant annet hvordan den tyske domstol skulle forholde seg til EF-domstolens avgjørelse, dette gjaldt spesielt med hensyn til de entydige bestemmelsene i BUrlG og hvordan man da skulle tolke § 7 III BUrlG i konformitet med EF-retten. LAG Düsseldorf uttalte bl.a. at saksøkeren på grunn av særegenhetsprinsippet i saken kunne påberope seg umiddelbar anvendelse av direktivets artikkel. Begrunnelsen var at saksøkeren hadde vært ansatt i offentlig tjeneste ("öffentlicher Dienst"), og at direktivet fikk umiddelbar anvendelse i forholdet mellom en offentlig arbeidsgiver og dens ansatte.

Nye saker/dommer ved EF-domstolen

Virksomhetsoverdragelse, identitetskravet ved deloverdragelse

EF-domstolens dom 12. februar 2009, sak C-466/07 *Dietmar Klarenberg mot Ferrotron Technologies GmbH*

Spørsmålet i saken var om direktivet om virksomhetsoverdragelse (2001/23/EU) også omfatter et tilfelle der en overdratt del av en virksomhet *ikke* bevarer sin organisatoriske selvstendighet hos erververen. Med vekt spesielt på direktivets formål besvarte domstolen dette med JA såfremt det også etter overdragelsen er en funksjonell forbindelse mellom de elementer som er overdratt som gjør at erververen kan drive en tilsvarende økonomisk aktivitet.

Aldersdiskriminering, aldersgrenser med basis i lov utilatteelige

EF-domstolens dom 5. mars 2009, sak C 388/07 *Age concern England mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

Britisk lovgivning tillater eksplisitt arbeidsgivere å bringe arbeidsforhold til opphør når en arbeidstager fyller 65 år, eventuelt tidligere når arbeidstageren når den pensjonsalder som arbeidsgiveren har fastsatt for virksomheten. Hovedspørsmålet i saken var om dette er forenlig med Direktiv 2000/78/EU (rammedirektivet om vern mot diskriminering i sysselsetting og yrke). Dette besvarte EF-domstolen med et klart nei. Den poengterte at det her er tale om en form for direkte diskriminering, som skal være forbudt i henhold til direktivets art. 2(2). Med referanse til den tidligere dommen i Palacios (C-411/05, 2007) uttalte domstolen at statene har en vid skjønnsmargin ved valg av virkemidler for å nå sosialpolitiske mål, men understreket at en slik margin ikke kan lede til at prinsippet om forbud mot aldersdiskriminering blir illusorisk.

Fra norsk side sett har saken spesiell interesse dels fordi aldersgrenseproblemet er ett av mange spørsmål i en av de verserende saker om endringer i arbeidsmiljøloven m.m., og dels fordi temaet inngår i det som drøftes i Diskrimineringslovutvalget som skal avgjøre innstilling i juni.

Masseoppsigelse – informasjon og drøftelse

Sak C-12/08 *Mono Car Styling SA mot Dervis Odemis and Others* (Belgia).

Uttalelse fra generaladvokat Mengozzi 21. januar 2009:

Directive 98/59 does not preclude national rules which, in a case where the information and consultation procedure has not been observed, restrict to the workers' representatives alone the right to challenge collective redundancies, or which make the right of an individual worker to challenge collective redundancies conditional upon the workers' representatives having made an objection. The Directive does, however, preclude national rules which allow collective redundancies to be challenged only for certain specified breaches of the obligations prescribed by the Directive and not for all breaches of those obligations.

The principle of the right to effective judicial protection does not preclude legislation which, in the case of collective redundancies, frames the right to information and consultation as a collective right and consequently, in the event of a breach of that right, allows only the workers' representatives and not the individual workers to bring an action. If, however, the right to information and consultation is conceived as an individual right in national law, the principle of the right to effective judicial protection precludes legislation which allows that right to be asserted only by the workers' representatives, or which makes individual action conditional upon a prior objection having been made by the workers' representatives.

Where there are two possible interpretations of a national law, in this case the law of 13 February 1998 on measures in favour of employment, one of which is in conflict with Community law, the national court is bound to follow the one which does not entail points of incompatibility with Community law.

Midlertidig ansettelse – Direktiv 1999/70/EU

Sak C-519/08 *Arkhontia Koukou v Elliniko Dimosio* (gresk) – prejudisiell forleggelse I saken reises det en rekke spørsmål, både av generell rekkevidde og spesifikke for gresk rett, om grensene for adgang til midlertidig ansettelse og former for misbruk av adgangen.

Direktiv 92/85/EØF om vern av gravide

Sak C-471/08 *Sanna Maria Parviainen mot Finnair OY* – finsk prejudisiell foreleggelse

Question referred

Is Article 11(1) of the Protection of Pregnant Workers Directive (1) to be interpreted as meaning that a worker who is transferred to other lower-paid work because of her pregnancy must, on the basis of that provision, be paid as much as she received on average before the transfer, and is it relevant in that respect what kind of allowances and on what basis the worker was paid in addition to her basic monthly pay?

Aldersdiskriminering

Sak C-499/08 *Ingeniørforeningen i Danmark for Ole Andersen v Region Syddanmark* – prejudisiell foreleggelse

Question referred

Is the prohibition of direct or indirect discrimination on grounds of age contained in Articles 2 and 6 of Council Directive 2000/78/EC (1) to be interpreted as precluding a Member State from maintaining a legal situation whereby an employer, upon dismissal of a salaried employee who has been continuously employed in the same undertaking for 12, 15 or 18 years, must, upon termination of the salaried employee's employment, pay an amount equivalent to one, two or three months' salary respectively, but as meaning that this allowance is not to be paid where the salaried employee, upon termination of employment, is entitled to receive an old-age pension from a pension scheme to which the employer has contributed?

Deltidsarbeid – indirekte diskriminering

Sak C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol (Østerrike)* – prejudisiell foreleggelse

Questions referred

1. Is it compatible with Clause 4(1) of the Framework Agreement on part-time work of 6 June 1997 which was implemented by the Directive on part-time work (Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997, OJ 1998 L 14, p. 9), that workers employed under a private law contract by a local or regional authority or a public undertaking and who work less than 12 hours per week (30 % of the normal working time), be treated less favourably than comparable full-time workers with regard to remuneration, classification in salary group, recognition of previous periods of service, entitlement to leave, additional payments and overtime supplements etc.?

2. Is the pro-rata-temporis principle, as set out in Clause 4(2) of the Framework Agreement, to be interpreted as precluding a provision of national law such as Paragraph 55(5) of the L-VBG, under which in the event of a change in the working hours of an employee, the amount of leave not yet taken is adjusted proportionally to the new working hours, with the result that the worker who reduces his working hours from full-time to part-time, has his entitlement to leave accumulated while working full-time reduced or, as a part-time worker, he can only take that leave with a reduced level of payment for leave?

3. Is a provision of national law, such as Paragraph 1(2)(m) of the L-VBG, according to which workers employed for a period not exceeding 6 months or on a casual basis are treated less favourably with regard to remuneration, classification in salary group, recognition of previous periods of service, entitlement to leave, additional payments and overtime supplements etc., contrary to Clause 4 of the Framework Agreement of the European Social Partners as implemented by Directive on fixed-term work 1999/70/EC of 28 June 1999.

4. Is there indirect discrimination on grounds of sex within the meaning of Article 14(1)(c) of the Equal Treatment Directive of 5 July 2006 (Directive 2006/54/EC) if, in the case of

employees who take the full two years' parental leave permissible by law, the entitlement to annual leave from the year preceding the birth expires before the end of the parental leave, and the majority of the workers affected are women (97 %)?

Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Ombudet

Sak 31/2008, vedtak - Sykehuset v/ambulansearbeiderne

”... forskjellsbehandlet ikke i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med oppdrag i Sofienbergparken 6. august 2007.”

Ombudets uttalelse 11. februar 2009 – Aldersdiskriminering i stillingsannonse

Saken gjelder en annonse i Aftenposten hvor Platekompaniet søkte etter medarbeidere i aldersgruppe 18-30; etter Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering er ordlyden i utlysningsteksten i strid med aml § 13-1, jf. § 13-2 nr. 1 a).

EU-lovgivning

Uttasjoneringsdirektivet gjenstand for drøftelser

Kommisjonen har tatt initiativet til et eget utvalg som skal se på hvordan direktivet er iverksatt i medlemsstatene. I utvalget deltar en representant fra hvert EU-lands myndigheter samt ti representanter fra hver av arbeidslivets parter, DEFS og BusinessEurope. Svensk LO representerer de nordiske fagorganisasjoner. I tillegg er EFTA og ESA invitert som observatører. Det første møtet ble holdt 25. mars; der var en norsk representant også tilstede.

Ved et ”forum” i Brussel 9. oktober ifor ba EU-kommissær Vladimir Spidla, som har ansvar for arbeidsrettsspørsmål, partene om å se på de fire dommene i ”Viking/Laval-kvartettet” og hva de betyr. Det er derfor nå oppnevnt et utvalg mellom Den europeiske faglige samaorganisasjonen (DEFS) og BusinessEurope. Det skal bestå av 30 representanter fra hver side i de 30 EØS-landene. Norsk LO og NHO vil inngå i denne gruppen. Det første møtet finner sted 30. mars, og arbedet skal være klart i juni i år. Da skal utvalget rapportere til sosialdialogkomiteen, et fellesorgan hvor arbeidslivspartene møtes flere ganger i året.

I tillegg har DEFS en liten gruppe arbeidsrettsekspertes i sving med å finne ut hvilke artikler som bør endres for at direktivet skal bety det som det – etter DEFS’ syn – var ment å bety da det ble vedtatt i 1996. DEFS har sagt at de ønsker en revisjon av direktivet. Den 7. juni velges det nytt Europaparlament som senere skal utpeke en ny Europakommisjon for fem år. Uansett vil det derfor ikke komme noe forslag om å endre direktivet før en ny kommisjon er på plass.

Vil innføre solidaransvar

I følge en rapport vedtatt i Europaparlamentets sysselsettingskomité 11. februar bør bedrifter være ansvarlige for arbeidsforholdene for arbeidstakere som er ansatt av underleverandører. Opprettelsen av en rettsakt i EU som introduserer såkalt

solidaransvar vil være et passende instrument for å sikre at bedriftene er ansvarlige for underleverandørenes praksis, mener flertallet i sysselsettingskomitéen.

Forlikssforhandlinger om nytt arbeidstidsdirektiv Representanter fra Europaparlamentet (EP) og Rådet v/det tsjekkiske formannskapet startet tirsdag 17. mars forlikssforhandlinger om arbeidstidsdirektivet. De har åtte uker på seg til å bli enige. Revisjonen av arbeidstidsdirektivet startet med at EU-kommisjonen presenterte sitt forslag i september 2004. Forslaget ble som en følge av medbestemmelsesprosedyren sendt Rådet og EP til behandling. EP og Rådet har vært uenige om de store linjene i direktivet gjennom hele prosessen, og EP fant heller ikke å kunne støtte regjeringssjefenes kompromissforslag fra rådsmøtet i juni 2008.

Det store stridsspørsmålet har først og fremst vært ”opt out”-bestemmelsen som Storbritannia fikk tatt inn da arbeidstidsdirektivet ble vedtatt i 1994. Den innebærer at britiske arbeidsgivere har rett til å inngå individuelle avtaler med sine ansatte om å arbeide ut over den ukentlige arbeidstiden på 48 timer. ”Opt out” benyttes imidlertid idag av en rekke medlemsland, spesielt i helsesektoren. Men også spørsmålene om beregning av arbeidstid for aktiv/inaktiv vakt og om arbeidstiden skal beregnes pr. arbeidskontrakt eller pr. arbeidstager, er omstridt.

På grunn av parlamentsvalget i juni er siste sjanse til å votere over saken i EP er siste plenumsmøte i perioden, 4. – 7. mai. Dersom man ikke kommer til enighet, har Kommisjonen antydet at den vil bringe de medlemsstatene som ikke har implementert bestemmelsene om beregning av arbeidstid for aktiv/inaktiv vakt tilfredsstillende, inn for EF-domstolen. Kommisjonen kan også velge å komme opp med et nytt forslag som bare tar for seg beregning av arbeidstid ved aktiv/inaktiv vakt.

EU-parlamentet går inn for strammere regler for SPE – europeisk privat selskap

Europaparlamentet stemte 10. mars for opprettelsen av en ny aksjeselskapsform i EU, europeisk privat selskap, SPE. Forslaget innebærer introduksjon av et felles sett regler for å etablere et aksjeselskap under EU-lovgivning. Parlamentarikerne foreslo endringer i forslaget vedrørende arbeidstakerrettigheter og oppstartskapitalen på 1 euro. Dessuten ble det foreslått at SPEer må ha grensekryssende virksomhet.

Arbeidsrettsgruppen ved IfP

Arbeidsrettsgruppen ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)

Postdoktor Beate Sjåfjell

Postdoktor Terese Smith Ulseth

Ph.d.-stipendiat Marie Ljones Fjulsrud

Ph.d.-stipendiat Marianne Jenum Hotvedt (tiltrer pr. 1. mai 2009)

Ph.d.-stipendiat Melanie Regine Schmidt

Vitenskapelige assistenter:

Sigurd K. Berg

Andreas van den Heuvel

Svein Steinfeld Jervell

Førstekonsulent Bodil Silset

Mer informasjon om gruppens aktiviteter, prosjekter, gruppens medlemmer og den enkeltes særlige arbeidsfelt finnes på Arbeidsrettsgruppens nettsider, hvor det også er endel andre informasjonsressurser.

Se <http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/områder/arbeidsrett/index.html>, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.

Abonnement på ArbeidsrettsNytt

ArbeidsrettsNytt distribueres kostnadsfritt, men bare elektronisk. Man kan tegne seg som abonnent på nettsiden for nyhetsbrevets e-post-liste:

<http://jus-lists.uio.no/mailman/listinfo/arnytt-ifp@jus.uio.no>.

Der er det nok å skrive inn sin e-post-adresse og trykke Abonner/Subscribe. Man får da en ”kvittering” med et passord som må brukes hvis man vil avslutte et abonnement, som også gjøres via samme nettside.

ArbeidsrettsNytt er et rent nyhetsbrev fra den nye **Arbeidsrettsgruppen** ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. Det baserer seg på stoff som samles av gruppens medlemmer i deres løpende virksomhet, og gjør derfor ikke krav på fullstendighet i noen henseende. Når informasjonene distribueres videre, er det med tanke på at de kan ha interesse også for andre som er beskjeftiget med arbeidsrettslige spørsmål av forskjellig karakter. **ArbeidsrettsNytt** sikter heller ikke til å kommentere de nyhetene som formidles; det skal ikke overta for slike publikasjoner som IfP’s *Nytt i privatretten* eller *EU & arbetsrätt*. **ArbeidsrettsNytt** distribueres kun elektronisk og er kostnadsfritt.

***MOBILITY OF SERVICES,
POSTING OF WORKERS AND
LABOUR MARKET GOVERNANCE***

THE FIRST ***FORMULA*** CONFERENCE

OSLO, 28 MAY, 2009

The conference will focus on the development of EU legislation intersecting free movement of services law and the regulation of posting of workers with a multifaceted perspective. The interaction between ECJ case law and the framing and construction of key Directives, the Posted Workers Directive and the Services Directive, is one central aspect. Another is the interconnecting issues and processes pertaining to how interacting political, legal, socio-institutional and economic logics are influencing the interplay between the different institutions and organised actors shaping supra-national decision-making. Speakers will address these issues with particular reference to the impact of legislation and case law in the field of cross-border provision of services, at this conference which brings together leading legal and industrial relations scholars from a number of European countries.

The conference is part of the project ***FORMULA***, "Free movement, labour market regulation and multilevel governance in the enlarged EU/EEA – a Nordic and comparative perspective" which is funded by The Research Council of Norway.

For more information about the project, see

<http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/prosjekter/formula/>

The conference will take place
on Thursday 28 May, 2009 – from 08.30 to 17.30

at
Clarion Hotel Royal Christiania
Biskop Gunnerus gate 3
0155 Oslo
(a 2-3 min. walk from Oslo Central Station)

Registration Information

Registration is open until 14 May 2009.

The Conference fee is 950 NOK (Ca 110 €at current rate (March 2009)).

Please register and pay online by filling out the form on:

<https://www.uio.no/pay/shop.ordercreate.action?project=101820>

Any questions regarding registration and payment can be forwarded to Ms. Bodil Silset, Department of Private Law, University of Oslo; bodil.silset@jus.uio.no, +47 22859763.

Hotel Information

We have block-booked a limited number of rooms on May 27-28 2009 at

Clarion Hotel Royal Christiania - www.clarionroyalchristiania.no/

Tlf: +47 23 10 80 00

Fax: +47 23 10 80 80

E-mail: cl.christiania@choice.no

Rooms are available at 1215 NOK incl. VAT.

Please make reservations directly with the hotel, **mentioning the following code when booking:** 216032. The rooms are reserved until May 3 2009.

You are also welcome to make your own arrangements.

CONFERENCE PROGRAM

08.30 – 09.00	Registration
09.00 – 09.15	Opening, Introduction and presentation of the FORMULA project
Session 1 – Free movement and posting	
	Chair: Tonia Novitz , Professor of Labour Law, University of Bristol, UK
09.15 – 10.00	The Restricting Labour Market – A developmental study of case law on the interface between free movement and posting of workers. Presentation by Erik Sjödin , Research Fellow, University of Uppsala, Sweden
10.00 – 10.30	The Posting of Workers Directive – Genesis and Current Contrasts. Presentation by Stein Eyju , Professor of Labour Law, Head of Project, and Head, The Labour Law Unit, University of Oslo
10.30 – 11.00	Coffee break
11.00 – 12.00	Comments on the two first presentations: Mijke Houwerzijl , Associate Professor, Labour Law Dept., Radboud University Nijmegen, The Netherlands Discussion
12.00 – 13.30	Lunch

Session 2 – Services, multilevel governance and industrial relations

Chairs: *Niklas Bruun*, Professor of Private Law, Director, IPR University Centre, University of Helsinki, Finland

Andrzej Świątkowski, Professor of Labour Law, Jagiellonian University, Krakow, Poland

13.30 – 14.00	From Bolkestein to Directive – a Legal Analysis Presentation by Monika Schlachter , Director, The Institute for Labour Law and Industrial Relations in the European Community, Professor and Chair for Labour Law, University of Trier, Germany
14.00 – 14.30	Comments: Catherine Barnard , Professor, Jean Monnet Chair of EU Law, Co-director of The Centre for European Legal Studies (CELS), University of Cambridge, UK Discussion (first part)
14.30 – 15.00	The Evolution of the Services Directive – the Actors and the Political process. Presentation by Dr. Jon Erik Dølvik , Head of Research, Fafo Institute for Labour and Social Research, Oslo
15.00 – 15.30	Coffee-break
15.30 – 16.00	The Industrial Relations side of the coin: The difficult birth of a European industrial relations system Presentation by Jelle Visser , Professor of Empirical Sociology, Scientific Director, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, The Netherlands
16.00 – 17.30	Comments on the two preceding presentations: Dr. Georg Menz , Senior Lecturer, Goldsmiths, University of London; Follow-up comments: Prof. Catherine Barnard Discussion
17.30	End of Conference